



CONGRESSO NACIONAL

EMENDAS

Apresentadas perante a Comissão Mista destinada a apreciar a **Medida Provisória nº 1108, de 2022**, que *"Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943."*

PARLAMENTARES	EMENDAS N°S
Senador Paulo Paim (PT/RS)	159
Senadora Mara Gabrilli (PSDB/SP)	160; 164
Senador Paulo Rocha (PT/PA)	161
Senador Izalci Lucas (PSDB/DF)	162
Senador Mecias de Jesus (REPUBLICANOS/RR)	163

TOTAL DE EMENDAS: 6



[Página da matéria](#)



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

**EMENDA PLEN N°
(MPV N° 1.108, de 2022)**

Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA

Suprime-se o inciso III, do artigo 62, e o § 3º, do artigo 75-B, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, previstos no art. 6º da Medida Provisória:

JUSTIFICAÇÃO

O inciso III, do artigo 62, proposto na Medida Provisória, assim estabelece:

Art. 62.....
III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

Já o § 3º, do artigo 75-B, também previsto no art. 6º da Medida Provisória, assim estabelece:

Art. 75-B.....
§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

A limitação da jornada de trabalho e o pagamento de horas extraordinárias são direitos previstos na Constituição Federal (art. 7º, XIII e XVI), não podendo ser excluídos por legislação infraconstitucional.

Ainda, a não aplicação do capítulo da CLT, que trata da jornada (e, portanto, da sua limitação e do pagamento de horas extraordinárias) ocorre em casos de incompatibilidade de controle da jornada, como é o caso de algumas modalidades de trabalho externo, e para os exercentes de cargos de gestão da empresa. O teletrabalho foi incluído neste rol a partir da Lei nº 13.467/2017.

Portanto, conforme a Constituição Federal, o teletrabalho só pode ser excluído do capítulo da CLT relativo à jornada nos casos em que restar comprovadamente demonstrado que é impossível ao empregador controlar a jornada do empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Sendo possível o controle e não se enquadrando nas funções de gestão, deve ser aplicado o aludido capítulo da CLT sobre a jornada.

Diante do exposto, deve ser integralmente suprimido o inciso III, do artigo 62, e o § 3º, do artigo 75-B, previstos no art. 6º da Medida Provisória.

Sala da sessão,

Senador Paulo Paim
PT/RS



**SENADO FEDERAL
Senadora Mara Gabrilli**

EMENDA N° - PLEN
(à MPV nº 1108, de 2022)

Dê-se ao art. 75-F, da Medida Provisória nº 1.108, de 2022, a seguinte redação:

“Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência, e aos empregados e empregadas com filhos ou crianças sob guarda judicial até quatro anos de idade ou filhos com deficiência de qualquer idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do trabalho a domicílio, teletrabalho ou trabalho remoto.”

JUSTIFICAÇÃO

O trabalho a domicílio, o teletrabalho e o trabalho remoto podem representar boas alternativas para os empregados e empregadas que possuem responsabilidades no cuidado com filhos e crianças com deficiência ou sob sua guarda.

Além dos empregados previstos na redação do art. 75-F, que concede prioridade apenas aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadores que tenham filhos ou criança sob guarda judicial, de até quatro anos, na alocação em vagas, com essas modalidades de trabalho, o correto é concedermos essa prioridade também aos trabalhadores que possuem filhos com deficiência sob sua responsabilidade que, mesmo com idade acima dos quatro anos, demandam mais apoios, cuidados e assistência da família.

Nossa emenda, então, pretende corrigir esse vazio legislativo, recolocando os empregados que tenham filhos ou crianças com deficiência

entre os possíveis beneficiários do trabalho a domicílio, teletrabalho ou trabalho remoto.

Creamos que a reparação desse erro é mais do que justa e merecerá o apoio de nossos Pares. Esperamos contar com a compreensão necessária para que a emenda seja acolhida.

Sala das Sessões,

Senadora MARA GABRILLI

EMENDA N° , DE 2022 - PLEN

Suprime-se o § 3º do art. 75-B constante do art. 6º do PLV apresentado à Medida Provisória 1.108, de 2022.

JUSTIFICATIVA

O destaque quer excluir o dispositivo que afasta a aplicação do Capítulo II do Título II da CLT, que trata do tempo de trabalho, ou seja, de qualquer das normas sobre tempo de trabalho fixadas na CLT, a exemplo do número de horas da jornada diária/semanal, tempo de descanso ou adicional noturno.

Isso trará repercussão na remuneração dos indivíduos, podendo gerar distorções na categoria e precarização, mesmo porque tudo poderá ser fixado por acordo individual entre as partes.

Além do que ocasiona absoluta flexibilização no tempo de trabalho e submeterá o trabalhador em regime de teletrabalho em “escravo”.

Sala de Sessões,

Senador PAULO ROCHA

Líder do PT

(PT/PA)

EMENDA N° DE 2022
(MPV nº 1.108, de 2022 – PLV nº 21/2022)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprime-se o art. 1º-A da Lei nº 6.321/76, incluído pelo artigo 5º do PLV nº 21/2022, proveniente da MP nº 1.108/2022.

JUSTIFICAÇÃO

O relator do Projeto na Câmara dos Deputados, dep. Paulinho da Força, inseriu art. 1-A e propôs que, após 60 dias sem uso do “ticket alimentação ou refeição”, ele será ser sacado. A medida teria implicação imediata.

Embora simpática, a proposta tem graves implicações. Quando vira pecúnia, é salário. E se é salário haverá incidência de encargos previdenciários e trabalhistas para o empregador e imposto de renda para o trabalhador.

Como será esse saque? Quem vai pagar? Não há sequer regulamentação para estabelecer isso pois o dispositivo não traz essa possibilidade.

Quando se converte em dinheiro não haverá controle de o empregado está adquirindo alimentos, bebida e cigarro. Haverá desvirtuamento do programa. Os controles que hoje temos desaparecerão.

Uma pesquisa já demonstrou que se receber em dinheiro, 65% dos trabalhadores optarão por usar os recursos para adquirir outras coisas e não alimentação.

Para os empregadores haverá uma insegurança enorme e colocará em risco a vontade de manter esse item no pacote de benefícios.

Além disso, a norma estabelece que os empregadores são punidos se o empregado utilizar inadequadamente o benefício, ou seja, comprar produtos que não são alimentícios. Como o empregador fará isso se o trabalhador sacou o recurso?

Sobre a portabilidade, imagine a situação: o empregador escolhe uma empresa pra fornecer a solução de alimentação para o seu trabalhador. O trabalhador leva para outra empresa nova, que o atraiu. A empresa some

com o recurso e comete fraude. De quem será a responsabilidade? O empregador vai pagar duas vezes?

Outra hipótese. Se a empresa escolhida pelo trabalhador tiver custo mais alto, mesmo assim o empregador vai ter que pagar mais caro? O que o trabalhador ganha quando tira a liberdade do empregador em lhe oferecer esse benefício que é facultativo?

Na prática, o empregador pode optar por não oferecer o benefício.

E quem perde com isso é o próprio trabalhador.

Sala das Sessões, de agosto de 2022.

SENADOR IZALCI LUCAS

(PSDB/DF)



**SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador MECIAS DE JESUS**

EMENDA Nº , DE 2022.

(ao PLV nº 21, de 2022)

Suprime-se o inc. III do art. 1º-A da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, constante do art. 5º do PLV nº 21, de 2022 à Medida Provisória nº 1.108, de 2022.

JUSTIFICATIVA

O PLV nº 21, de 2022, alterou a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976 e propôs que, após 60 dias sem uso do “ticket alimentação ou refeição”, ocorrerá a faculdade de saque pelo trabalhador do saldo não utilizado ao final de 60 (sessenta) dias.

A referida medida causa insegurança jurídica tanto ao trabalhador quanto ao empregador, em razão de não haver nenhuma regulamentação quanto à destinação específica do saque realizado. Desta forma, ocorrerá imprevisibilidade do contrato, situação que torna insegura a relação jurídica contratual.

Ante o exposto, considerando a relevância da temática proposta, esperamos contar com o apoio de nossos Pares a sua aprovação.

Sala das Sessões, de agosto de 2022.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador MECIAS DE JESUS

Senador MECIAS DE JESUS



**SENADO FEDERAL
Senadora Mara Gabrilli**

EMENDA N° - PLEN
(ao PLV nº 21, de 2022)

Dê-se nova redação ao Art. 6º do PLV 21, de 2022:

Art. 6º. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 62.....

III– os empregados em regime de teletrabalho, na forma da negociação coletiva.”

JUSTIFICAÇÃO

Em que pese o aprimoramento do texto original da MPV 1108 de 2022 pela Câmara dos Deputados, a redação proposta pelo PLV 21 de 2022 ao artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mais particularmente ao seu inciso III, fez apenas referência às hipóteses de trabalho por produção ou por tarefa, excluindo a modalidade de trabalho por jornada, poderá trazer insegurança jurídica aos trabalhadores intelectuais.

Além disso, a alteração ofende o regramento contido no art. 7º, XXXII da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

Se o PLV for aprovado da forma como está, serão excluídos de seu âmbito aqueles trabalhadores intelectuais que laboram em suas casas, seus escritórios ou em coworkings. Para esses profissionais, a decisão do controle

de jornada deveria ser realizada por meio de negociação coletiva, não podendo a lei simplesmente excluí-los da possibilidade de ter ou não a sua jornada controlada. Os contratos coletivos de trabalho oferecem maior segurança e proteção ao trabalhador.

Desse modo, sugerimos nova redação que permita a negociação coletiva para definir a possibilidade ou não do controle de jornada dos trabalhadores que prestam serviços por jornada e que estão sujeitos às peculiaridades das atividades realizadas de forma remota.

Sala das Sessões,

Senadora MARA GABRILLI